

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT AGUNG TOYOTA MUARA BUNGO

Ira Widyastuti, Deni Handani, Syah Amin Albadry, Haesdhona, Imron
IAK Setih Setio Muara Bungo

E-mail: ira.widyastuti.mm@gmail.com , denihandani91@gmail.com ,
albadry1489@gmail.com haesdhona@gmail.com , Imronbungo12@gmail.com

ABSTRACT

Based on initial observations carried out by researchers at PT Agung Toyota Motor Muara Bungo, researchers found several problems that could hinder employee performance, the problems that occurred were, namely, there was still a lack of work motivation, employee job satisfaction was also no less important in improving employee performance to achieve targets. and development will make it easier to objectively assess work. The method used by researchers is an associative research method with a quantitative approach. The population taken as a sample was 50 employees from PT. Agung Toyota Muara Bungo, the research sample used a total sampling technique or saturated sample, where the entire population was sampled, so the total sample in this study was 50 people. The results showed that work motivation has a significant influence on employee performance at PT. Agung Toyota Muara Bungo Branch. The partial test shows that the motivation variable (X1) has a significant impact on employee performance (Y) with a tcount of 4.263, exceeding the ttable (2.012), and a sig value (0.000) lower than (0.005). This result rejects H0 and accepts H1, indicating that motivation partially has a positive impact on employee performance. In other words, the higher the motivation, the performance of employees at PT. Agung Toyota Muara Bungo Branch will increase. Partial test also reveals that job satisfaction (X2) has a significant impact on employee performance (Y). The tcount (12.421) exceeds the ttable (2.012) and the sig value (0.000) is lower than (0.005). This finding rejects H0 and accepts H2, indicating that job satisfaction has a positive effect on employee performance. This effect indicates that the higher the job satisfaction, the performance of employees at PT. Agung Toyota Muara Bungo Branch will be even better. Based on the test results of the coefficient of determination, the combined impact of work motivation and job satisfaction on employee performance at PT. Agung Toyota Muara Bungo Branch is 88.2%. However, the remaining 11.8% may be influenced by other factors not included in this study. This shows that work motivation and job satisfaction have a significant contribution to employee performance, although there are other factors that also influence it.

Keywords: Motivation, Job Satisfaction

ABSTRAK

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti di PT Agung Toyota Motor Muara Bungo, peneliti menemukan beberapa masalah yang dapat menghambat kinerja karyawan, adapun permasalahan yang terjadi yaitu, masih kurangnya motivasi kerja, kepuasan kerja karyawan juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai target dan pengembangan akan lebih mempermudah penilaian kerja yang objektif. metode yang digunakan oleh peneliti adalah metode penelitian asosiatif dengan suatu pendekatan kuantitatif. Populasi yang diambil sebagai sampel

adalah 50 karyawan dari PT. Agung Toyota Muara Bungo maka sampel penelitian menggunakan teknik total sampling atau sampel jenuh, dimana seluruh populasi dijadikan sampel, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Agung Toyota Cabang Muara Bungo. Uji parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi (X1) memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai thitung sebesar 4,263, melebihi nilai ttabel (2,012), dan nilai sig (0,000) lebih rendah dari (0,005). Hasil ini menolak H0 dan menerima H1, menunjukkan bahwa motivasi secara parsial berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin tinggi motivasi, kinerja karyawan di PT. Agung Toyota Cabang Muara Bungo akan semakin meningkat. uji parsial juga mengungkapkan bahwa kepuasan kerja (X2) memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai thitung (12,421) melebihi ttabel (2,012) dan nilai sig (0,000) lebih rendah dari (0,005). Temuan ini menolak H0 dan menerima H2, menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pengaruh ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, kinerja karyawan di PT. Agung Toyota Cabang Muara Bungo akan semakin baik. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, dampak gabungan motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Agung Toyota Cabang Muara Bungo adalah sebesar 88,2%. Namun, sisanya sebesar 11,8% kemungkinan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dicakup dalam penelitian ini. Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki kontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan, meskipun ada faktor lain yang juga mempengaruhinya.

Kata kunci: Motivasi, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam sebuah organisasi bisnis atau sebuah perusahaan, karena perannya sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Adanya sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang baik dapat memberikan hasil yang optimal bagi sebuah perusahaan.

Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam perusahaan merupakan suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam mencaputujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut kinerja karyawan juga harus ditingkatkan. Perusahaan bisa memberikan motivasi kepada karyawan dengan memperhatikan kebutuhan dan kesejahteraan karyawannya.

Dimana motivasi tersebut dapat menimbulkan energi positif dari dalam diri karyawan dan menghasilkan semangat dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang cukup untuk bekerja sesuai standar yang ditetapkan namun apabila tanpa memiliki sikap kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaannya maka akan menunjukkan sikap negatif terhadap kinerja itu. Dengan kata lain seorang karyawan akan dapat bekerja dengan baik

dan prestasi mereka akan meningkat pada saat mereka puas akan pekerjaan yang mereka lakukan.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti di PT Agung Toyota Motor Muara Bungo, peneliti menemukan beberapa masalah yang dapat menghambat kinerja karyawan, adapun permasalahan yang terjadi yaitu, masih kurangnya motivasi kerja, kepuasan kerja karyawan juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai target dan pengembangan akan lebih mempermudah penilaian kerja yang objektif.

Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari diri seseorang maupun orang lain untuk bekerja lebih giat dalam sebuah perusahaan. Motivasi kerja merupakan proses yang menyebabkan seseorang berperilaku dengan cara tertentu dalam rangka memenuhi kebutuhan yang sangat individu untuk bertahan hidup, keamanan, kehormatan, pencapaian, kekuasaan, pertumbuhan dan rasa harga diri. Dalam penelitian yang diteliti oleh Maslow, dijabarkan indikator motivasi kerja yaitu adalah kebutuhan fisiologis (*physiological-need*), kebutuhan rasa aman (*safety need*), kebutuhan sosial (*social need*), kebutuhan penghargaan (*esteem need*), dan kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization need*)

Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negative tentang pekerjaannya. Kepuasan kerja atau *job satisfaction* dapat disimpulkan sebagai apa yang membuat seseorang menyenangi pekerjaan yang dilakukan karena mereka merasa senang dalam melakukan pekerjaannya. Indikator kepuasan kerja terdiri dari: kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap kesempatan atau promosi, kepuasam terhadap supervisor, dan kepuasan terhadap rekan kerja.

Kinerja karyawan diartikan sebagai prestasi kerja yang merupakan hasil dariimplementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintahan maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi. Terdapat beberapa indikator kinerja yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

Berkaitan dengan pentingnya motivasi dan kepuasan kerja, terhadap kinerja karyawan, maka dalam penelitian ini peneliti melakukan penelitian pada PT. Agung Toyota Muara Bungo sebagai Perusahaan distributor yang menjual jenis produk mobil

Toyota perusahaan ini sudah dikenal oleh banyak masyarakat, untuk itu harus di dukung oleh ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas demi tercapainya tujuan perusahaan.

Keberhasilan PT Agung Toyota juga didukung oleh kinerja dari setiap perusahaan yang berada pada berbagai daerah. Sedangkan kondisi persaingan menuntut kebutuhan sumber daya manusia yang profesional karena setelah berdirinya PT Agung Toyota, banyak didirikan perusahaan-perusahaan lain sebagai pesaing PT Agung Toyota.

Pada saat ini kondisi PT Agung Toyota Muara Bungo belum menunjukkan hasil yang maksimal. Walaupun dilihat dari kinerja karyawan mengalami peningkatan. Namun realisasinya, pencapaian tersebut belum mencapai target yang telah ditetapkan. Peningkatan kinerja karyawan secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan. Selain faktor motivasi kerja, kepuasan kerja karyawan juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai target atau tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang dituangkan dalam bentuk penelitian dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI DI PT. AGUNG TOYOTA MUARA BUNGO) ”**

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini metode yang digunakan oleh peneliti adalah metode penelitian asosiatif dengan suatu pendekatan kuantitatif. Adapun menurut Sugiyono metode penelitian kuantitatif dipahami sebagai suatu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel yang berlaku pada penelitian kuantitatif umumnya dilakukan dengan *random*, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono, penelitian metodologi dapat diartikan sebagai metod e penelitian yang didasarkan pada filosofi *positivisme*, digunakan untuk mempelajari populasi atau model tertentu, metode eksperimental yang biasanya dilakukan secara berurutan, pengumpulan data menggunakan alat survei, data/statistik

rinci. Berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan sebelumnya.

PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 50 orang yang seluruhnya merupakan konsumen PT. Agung Toyota Muara Bungo. Dalam penelitian ini karakteristik yang ingin diketahui adalah jenis kelamin, pendidikan dan usia, dan pekerjaan responden. Untuk lebih jelasnya mengenai data diri responden tersebut dapat dilihat pada karakteristik berikut dalam jumlah dan persentase.

Karakteristik Responden Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	36	72,0
2	Perempuan	14	28,0
Total		50	100,0

Sumber: data primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil olahan data mengenai karakteristik responden yang berdasarkan jenis kelamin, maka terlihat bahwa pada umumnya karyawan karyawan pada PT. Agung Toyota Cabang Muara Bungo adalah berjenis kelamin laki-laki dimana 72% atau sebanyak 36 orang merupakan laki-laki, sedangkan perempuan hanya sebanyak 14 orang atau sebesar 28%. Kondisi ini dapat dipahami bahwa pada PT. Agung Toyota Cabang Muara Bungo terdapat layanan service/bengkel sehingga didominasi pekerja laki-laki, sedangkan perempuan pada umumnya sebagai karyawan pada bagian administrasi.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	<25 tahun	6	12,0
2	25-35 Tahun	20	40,0
3	36-45 tahun	17	34,0
4	>45 tahun	7	14,0
Total		50	100,0

Sumber: data primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil olahan data mengenai karakteristik responden yang berdasarkan usia, maka jumlah responden terbesar adalah responden yang berusia antara 25-35 Tahun sebesar 40% atau sebanyak 20 orang kemudian usia 36-45 tahun yakni sebesar 34% atau sebanyak 17 orang, sedangkan pada rentang >45 tahun hanya sebesar 14% atau sebanyak 7 orang. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Agung Toyota Cabang Muara Bungo merupakan kaum muda yang berusia produktif yakni pada rentang 20-40 tahun.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Diploma	2	4,0
2	Sarjana	24	48,0
3	SMA	24	48,0
Total		50	100,0

Sumber: data primer, diolah 2022

Berdasarkan Tabel 4.3 diketahui bahwa pendidikan responden yang merupakan karyawan PT. Agung Toyota Cabang Muara Bungo sudah cukup baik, dimana pendidikan mereka pada umumnya adalah Sarjana dengan jumlah 24 orang atau sebesar 48%, dan SMA berjumlah sebanyak 24 orang atau sebesar 48%.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama bekerja

No	Lama_bekerja	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	< 1 tahun	2	4,0
2	>3 tahun	26	52,0
3	1-3 Tahun	22	44,0
Total		50	100%

Sumber: data primer, diolah 2022

Hasil olahan data mengenai karakteristik responden berdasarkan lama bekerja yang ditunjukkan pada tabel 4.4 diatas, diketahui bahwa responden pada umumnya telah bekerja diatas 3 tahun, dimana angka tersebar berapada pada usia 1 tahun bekerja, sedangkan terendah pada masa kerja 8 tahun, 7 tahun, dan 18 tahun. Hal ini menggambarkan pengalaman responden sudah cukup baik.

Deskripsi Variabel Penelitian

Tanggapan Responden Terhadap Motivasi

Tanggapan responden terhadap motivasi dapat diketahui melalui tabulasi data hasil angket penelitian yang disebarkan kepada 50 responden yang merupakan karyawan pada PT. Agung Toyota Cabang Muara Bungo. Variabel motivasi diukur melalui lima indikator yaitu; kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial,kebutuhan akan kepuasan kerja diri, dan kebutuhan aktualisasi diri. tanggapan dari responden dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.5

Tabel 4.6

Tingkat Capaian Responden (TCR) Variabel Kepuasan kerja

No Pern y	SS		S		KS		TS		STS		Jml Sko r	Rata 2	TC R	Keterang an
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%				
1	2 1	47,7 3	2 2	50,0 0	1	2,27	0	0,00	0	0,0 0	196	4,45	89,09	Sangat tinggi

2	0	0,00	2	45,4	1	31,8	1	22,7	0	0,0	142	3,23	64,55	Tinggi/Baik
			0	5	4	2	0	3	0	0				
3	1	43,1	1	40,9	7	15,9	0	0,00	0	0,0	188	4,27	85,45	Sangat tinggi
			8	1		1				0				
4	0	0,00	1	36,3	1	40,9	1	22,7	0	0,0	138	3,14	62,73	Tinggi/Baik
			6	6	8	1	0	3	0	0				
5	1	38,6	2	52,2	4	9,09	0	0,00	0	0,0	189	4,30	85,91	Sangat tinggi
			7	3	7					0				
6	1	43,1	2	50,0	3	6,82	0	0,00	0	0,0	192	4,36	87,27	Sangat tinggi
			9	2	0					0				
7	2	45,4	2	47,7	3	6,82	0	0,00	0	0,0	193	4,39	87,73	Sangat tinggi
			0	1	3					0				
Rata-rata													80,39	Sangat tinggi

Berdasarkan tabel 4.6 diketahui bahwa tanggapan responden atas variabel kepuasan kerja sudah baik, hal ini terlihat dari rata-rata TCR Variabel motivasi sebesar 80,39 dengan kategori Sangat tinggi, dimana TCR tertinggi pada pernyataan 1 “Saya bersedia menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab” dengan perolehan nilai TCR sebesar 89,09 dengan kategori Sangat tinggi, sedangkan TCR terendah pada pernyataan 4 “Saya memiliki kemampuan dalam mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga akan dapat bekerja lebih baik” yakni sebesar 62,73 dengan kategori Tinggi/Baik. Kondisi tersebut menggambarkan bahwa karyawan PT. Agung Toyota Cabang Muara Bungo sudah puas dengan pekerjaan mereka, hal ini ditunjukkan dengan kesediaan mereka untuk menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab, hanya saja mereka belum mampu mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga belum dapat bekerja lebih baik.

Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tanggapan responden terhadap kinerja karyawan (Y) dapat diketahui melalui tabulasi data hasil angket penelitian yang disebarkan kepada 50 responden yang merupakan karyawan pada PT. Agung Toyota Cabang Muara Bungo. Variabelkinerja karyawan diukur melalui enam indikator yaitu: kualitas (mutu), kuantitas (jumlah), waktu, penekanan biaya, pengawasan, dan hubungan antar karyawan. setiap indikator

memiliki beberapa item pernyataan, dan tanggapan dari responden dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.7
Tingkat Capaian Responden (TCR) Variabel Kinerja Karyawan

No Pern y	SS		S		KS		TS		STS		Jml Sko r	Rata 2	TC R	Keterang an
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%				
1	20	45,45	20	45,45	4	9,09	0	0,00	0	0,00	192	4,36	87,27	Tinggi/Baik
2	20	45,45	21	47,73	3	6,82	0	0,00	0	0,00	193	4,39	87,73	Tinggi/Baik
3	12	2,27	22	50,00	15	34,09	6	13,64	0	0,00	150	3,41	68,18	Tinggi/Baik
4	0	0,00	21	47,73	16	36,36	7	15,91	0	0,00	146	3,32	66,36	Tinggi/Baik
5	24	54,55	16	36,36	4	9,09	0	0,00	0	0,00	196	4,45	89,09	Tinggi/Baik
6	21	47,73	22	50,00	1	2,27	0	0,00	0	0,00	196	4,45	89,09	Tinggi/Baik
7	0	0,00	20	45,45	18	40,91	6	13,64	0	0,00	146	3,32	66,36	Tinggi/Baik
8	10	2,27	20	45,45	17	38,64	6	13,64	0	0,00	148	3,36	67,27	Tinggi/Baik
9	23	52,27	19	43,18	2	4,55	0	0,00	0	0,00	197	4,48	89,55	Tinggi/Baik
10	0	0,00	15	34,09	17	38,64	12	27,27	0	0,00	135	3,07	61,36	Tinggi/Baik
11	19	43,18	22	50,00	3	6,82	0	0,00	0	0,00	192	4,36	87,27	Tinggi/Baik
12	21	47,73	18	40,91	5	11,36	0	0,00	0	0,00	192	4,36	87,27	Tinggi/Baik
Rata-rata													78,90	Tinggi/Baik

Berdasarkan tabel 4.7 diketahui bahwa tanggapan responden atas variabel kinerja karyawan sudah baik, hal ini terlihat dari rata-rata TCR Variabel motivasi sebesar 78,90 dengan kategori Tinggi/Baik, dimana TCR tertinggi pada pernyataan 9 “Pada PT. Agung Toyota Cabang Muara Bungo telah dilakukan pengawasan” dengan perolehan nilai TCR

sebesar 89,55 dengan kategori Sangat tinggi, sedangkan TCR terendah pada pernyataan 10 “Saya setuju bahwa setiap aktivitas pekerjaan memerlukan pengawasan sehingga tidak melenceng dari yang telah ditetapkan” yakni sebesar 61,36 dengan kategori Tinggi/Baik. Kondisi tersebut menggambarkan bahwa kinerja karyawan PT. Agung Toyota Cabang Muara Bungo sudah baik, hal ini dikarenakan adanya pengawasan yang dilakukan oleh pihak manajemen perusahaan, hanya saja mereka kurang setuju dengan setiap aktivitas pekerjaan yang mendapatkan pengawasan, baik secara langsung oleh atasan maupun melalui kamera pengawas (CCTV).

Hasil Uji Instrumen

Uji Validitas

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Motivasi (X_1)	M1	0,545	0,279	Valid
	M2	0,488	0,279	Valid
	M3	0,543	0,279	Valid
	M4	0,721	0,279	Valid
	M5	0,469	0,279	Valid
	M6	0,560	0,279	Valid
	M7	0,787	0,279	Valid
	M8	0,685	0,279	Valid
	M9	0,654	0,279	Valid
	M10	0,551	0,279	Valid
Kepuasan kerja (X_2)	KK1	0,810	0,279	Valid
	KK2	0,853	0,279	Valid
	KK3	0,716	0,279	Valid
	KK4	0,848	0,279	Valid
	KK5	0,749	0,279	Valid
	KK6	0,774	0,279	Valid
	KK7	0,747	0,279	Valid

Kinerja Karyawan (Y)	K1	0,683	0,279	Valid
	K2	0,722	0,279	Valid
	K3	0,738	0,279	Valid
	K4	0,725	0,279	Valid
	K5	0,809	0,279	Valid
	K6	0,693	0,279	Valid
	K7	0,774	0,279	Valid
	K8	0,581	0,279	Valid
	K9	0,787	0,279	Valid
	K10	0,807	0,279	Valid
	K11	0,724	0,279	Valid
	K12	0,756	0,279	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan output di atas dapat dilihat bahwa semua item pernyataan pada ketiga variabel yang diuji berkorelasi signifikan dengan skor total. Ini dapat dilihat dari jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . r_{tabel} dalam uji instrumen pada penelitian ini diperoleh dari nilai signifikansi 0,05 dengan uji dua sisi dan jumlah responden (n) yang diuji sebanyak 50 orang atau $df = n - 2$ maka $50 - 2 = 48$, sehingga didapatkan nilai sebesar 0,279. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrumen valid dan dapat digunakan untuk analisis data selanjutnya (Priyatno, 217).

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan berbentuk kuesioner. Hasil analisis dapat digunakan untuk mengetahui reliabilitas instrumen. Reliabilitas berarti suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur reabilitas item pertanyaan dalam kuesioner adalah dengan menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha*. Item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan reliabel jika memiliki nilai koefisien *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0.60 (Sugiyono, 2017).

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Batas Reliabilitas	Keterangan
Motivasi (X ₁)	0,804	0.60	Reliabel
Kepuasan kerja (X ₂)	0,894	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,925	0.60	Reliabel

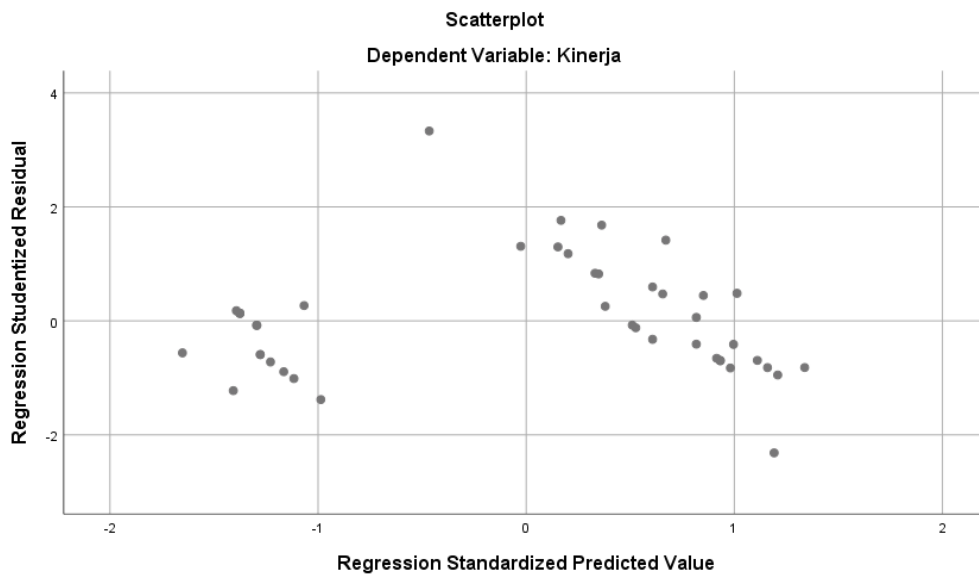
Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, hasil pengujian data menunjukkan setiap butir-butir pernyataan pada masing-masing variabel penelitian mempunyai *Cronbach's Alpha* > 0.60 sehingga seluruh butir-butir pernyataan pada masing-masing variabel penelitian dinyatakan reliabel dan dapat disebarkan kepada responden untuk dijadikan sebagai instrumen penelitian.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model *regresi* mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Asumsi normalitas merupakan persyaratan yang sangat penting pada pengujian kebermaknaan (signifikansi) koefisien regresi. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pengujian normalitas dengan melihat grafik *Normal Probability Plot* (Normal P-Plot) melalui program SPSS versi 25. Distribusi residual dikatakan normal jika titik-titik yang menyebar mengikuti garis diagonal.



Sumber: *Output SPSS (olah data)*

Gambar 4.2
Grafik Normal P-Plot

Dari grafik Normal P-Plot di atas dapat dilihat bahwa titik-titik mengikuti garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa residu berdistribusi normal (secara visual).

Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Apabila nilai tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Berikut ini akan disajikan hasil uji Multikolinieritas dengan menggunakan program SPSS versi 25 yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,079	2,423		,858	,395		
	Motivasi	,294	,069	,262	4,263	,000	,664	1,506
	Kepuasan Kerja	1,246	,100	,763	12,421	,000	,664	1,506

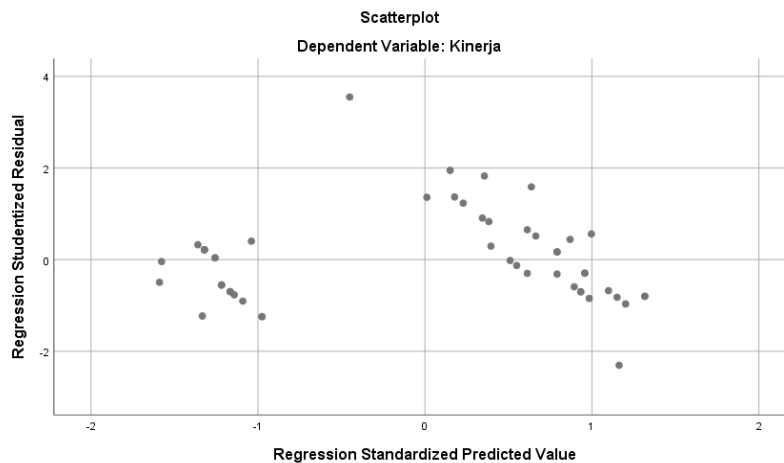
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS (olah data)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *Tolerance* pada masing-masing variabel bebas besarnya diatas 0.1 dan nilai VIF dibawah 10. Ini menunjukkan bahwa tidak ada *Multikolinieritas* diantara variabel bebas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan varian residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi Heteroskedastisitas. Untuk menguji Heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan mengamati grafik *scatterplot*. Jika terjadi titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, tanpa membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.



Grafik 4.3
Grafik *scatterplot*

Dari Grafik *scatterplot* di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi Heteroskedastisitas pada model regresi. Sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan masukan variabel independen motivasi dan kepuasan kerja.

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan produk PT. Agung Toyota Cabang Muara Bungo maka peneliti melakukan analisis regresi berganda dengan pengolahan data menggunakan program SPSS versi 25, yang hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,079	2,423		,858	,395
	Motivasi	0,294	,069	,262	4,263	,000
	Kepuasan Kerja	1,246	,100	,763	12,421	,000
a. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber: Output SPSS (olah data)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,079 + 0,294 + 1,246 + e$$

Penjelasan dari regresi linier berganda secara parsial adalah sebagai berikut:

a. Konstanta = **2,079**

Jika variabel motivasi dan kepuasan kerja dianggap sama dengan nol, maka variabel kinerja karyawan adalah sebesar **2,079**.

b. Motivasi = **0,294**

Jika variabel motivasi mengalami kenaikan 1 satuan, sementara variabel kepuasan kerja diasumsi tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,294. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi dengan kinerja karyawan pada PT. Agung Toyota Cabang Muara Bungo, semakin baik motivasi maka semakin meningkatkan kinerja karyawan karyawan pada PT. Agung Toyota Cabang Muara Bungo.

c. Kepuasan kerja = **1,246**

Jika variabel kepuasan kerja mengalami kenaikan 1 satuan, sementara variabel motivasi diasumsi tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar **1,246**. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Agung Toyota Cabang Muara Bungo, semakin baik kepuasan kerja maka semakin meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Agung Toyota Cabang Muara Bungo.

Hasil regresi linier berganda di atas menunjukkan bahwa variabel bebas yakni motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap variabel terikat yakni kinerja karyawan pada PT. Agung Toyota Cabang Muara Bungo. Dimana setiap kenaikan yang terjadi pada variabel bebas akan diikuti pula oleh kenaikan variabel terikat.

Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen yang terdiri dari motivasi dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yakni kinerja karyawan pada PT. Agung Toyota Cabang Muara Bungo.

Uji t dalam penelitian ini dilakukan dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Sementara nilai t_{tabel} pada $\alpha = 0,05 : 2 = 0,025$ (uji dua sisi) dengan derajat kebebasan atau *degree of freedom* (df) $n-k$ dimana $n =$ banyak responden (50), $k =$ jumlah variabel sebanyak 3 yaitu independen terdiri dari motivasi dan kepuasan kerja serta variabel

dependen yaitu keputusan pembelian, maka $50 - 3 = 47$ diperoleh t_{tabel} sebesar 2,020 (Sugiyono, 2014).

Tabel 4.12
Hasil Uji t (parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,079	2,423		,858	,955
	Motivasi	,294	,069	,262	4,263	,000
	Kepuasan Kerja	1,246	,100	,763	12,421	,000
a. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber: Output SPSS (olah data)

Berdasarkan tabel 4.12 di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Hasil uji t untuk variabel motivasi (X_1)

Hasil uji parsial, variabel motivasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Agung Toyota Cabang Muara Bungo. Hal ini terlihat dari nilai t_{hitung} (4,263) > t_{tabel} (2,012) dan nilai sig (0.000) < (0.005), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, secara parsial variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Agung Toyota Cabang Muara Bungo. t_{hitung} positif artinya motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Agung Toyota Cabang Muara Bungo. Jika motivasi semakin baik, maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan PT. Agung Toyota Cabang Muara Bungo.

b. Hasil uji t untuk variabel kepuasan kerja (X_2)

Hasil uji parsial, variabel kepuasan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Agung Toyota Cabang Muara Bungo. Hal ini terlihat dari nilai t_{hitung} (12,421) > t_{tabel} (2,012) dan nilai sig (0.000) < (0.005), sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. Artinya, secara parsial variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Agung Toyota Cabang Muara Bungo. t_{hitung} positif artinya kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Agung Toyota Cabang Muara Bungo. Jika kepuasan kerja semakin baik, maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan PT. Agung Toyota Cabang Muara Bungo.

Hasil Uji F (simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen yang terdiri dari motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yakni kinerja karyawan PT. Agung Toyota Cabang Muara Bungo.

Uji F dalam penelitian ini dilakukan dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Sementara nilai f_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ df 1 (k-1) atau 3 - 1 = 2, dan df 2 (n - k) atau 50 - 3 = 47 (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel sebanyak 3 yaitu independen terdiri dari motivasi dan kepuasan kerja serta variabel dependen yaitu keputusan pembelian), diperoleh F_{tabel} sebesar 3.200.

Tabel 4.13
Hasil Uji F (simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regressi on	1606,915	2	803,457	176,159	,000 ^b
	Residual	214,365	47	4,561		
	Total	1821,280	49			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi						

Sumber: Output SPSS (olah data)

Berdasarkan output Anova di atas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} adalah 176,159 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3.200. Sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Agung Toyota Cabang Muara Bungo.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi pengaruh variabel independen yang terdiri dari motivasi dan kepuasan kerja merek secara simultan terhadap variabel dependen yakni kinerja karyawan PT. Agung Toyota Cabang Muara Bungo.. Dapat dilihat pada tabel model summary berikut ini:

Tabel 4.14
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,939 ^a	,882	,877	2,136
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi				

Sumber: Output SPSS (olah data)

Berdasarkan output Model *Summary* di atas dapat dilihat nilai *R Square* sebesar 0,882 atau 88,2%. Besarnya nilai tersebut menunjukkan proporsi pengaruh yang dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap besarnya variasi (naik turun) variabel kinerja karyawan. Dimana variabel terikat (Y) dapat dijelaskan oleh kedua variabel bebas sebesar 88,2%, sedangkan sisanya sebesar 11,8% dipengaruhi oleh dimensi lain diluar penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial diketahui bahwa variabel motivasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Agung Toyota Cabang Muara Bungo. Hal ini terlihat dari nilai $t_{hitung} 4,263 > t_{tabel} (2,012)$ dan nilai $sig (0.000) < (0.005)$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, secara parsial variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Agung Toyota Cabang Muara Bungo. t_{hitung} positif artinya motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Agung Toyota Cabang Muara Bungo. Jika motivasi semakin baik, maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan PT. Agung Toyota Cabang Muara Bungo.

Hal ini sejalan dengan penelitian Nopi Oktavianti (2020) tentang Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. DEW Indonesia dimana terdapat pengaruh antar motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dan nilai *R square* sebesar 0,464,. Artinya karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi

maka cenderung memiliki kinerja yang tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah dimungkinkan karena motivasinya rendah.

Motivasi merupakan hasrat didalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan dan tentunya hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja seorang. Apabila motivasi kerja seseorang bagus maka kinerja dari orang tersebut juga pasti akan bagus begitu juga sebaliknya.

Terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial diketahui bahwa variabel kepuasan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Agung Toyota Cabang Muara Bungo. Hal ini terlihat dari nilai $t_{hitung} (12,421) > t_{tabel} (2,012)$ dan nilai $sig (0.000) < (0.005)$, sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. Artinya, secara parsial variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Agung Toyota Cabang Muara Bungo. t_{hitung} positif artinya kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Agung Toyota Cabang Muara Bungo. Jika kepuasan kerja semakin baik, maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan PT. Agung Toyota Cabang Muara Bungo

Hal ini sesuai dengan pendapat Handoko (2012), mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sisi positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dia hadapi di lingkungan kerjanya. Dengan kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Dapat diartikan bahwa semakin tinggi nilai kepuasan kerja seseorang karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan, sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah pula kinerja karyawan.

Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada

gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji simultan diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 176,159 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3.200. Sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Agung Toyota Cabang Muara Bungo.

PENUTUP

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Agung Toyota Cabang Muara Bungo berdasarkan hasil uji secara parsial diperoleh bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Agung Toyota Cabang Muara Bungo. Jika motivasi kerja semakin baik, maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan pada PT. Agung Toyota Cabang Muara Bungo. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Agung Toyota Cabang Muara Bungo berdasarkan hasil uji secara parsial diperoleh variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Agung Toyota Cabang Muara Bungo. Jika kepuasan kerja semakin baik, maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan pada PT. Agung Toyota Cabang Muara Bungo. Besaran pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Agung Toyota Cabang Muara Bungo berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh 88,2%, sedangkan sisanya sebesar 11,8 dipengaruhi oleh dimensi lain diluar penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfi Pahlawan. (2020), Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Marketing Pada PT Agung Toyota Bengkulu.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Rendy Alpahrasny Nasution. (2019), Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Toyota Agung Automall Bengkulu.
- Sedarmayanti. (2015). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* (Revisi (ed.)). CV

Mandar Maju.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kombinasi*. Alfabeta.

Sugiyono. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Sutrisno, W. dan D. dalam. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group.